

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ*

Е.В. Нехода

Национальный исследовательский
Томский государственный университет
пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050

В статье рассматриваются вопросы корпоративной социальной ответственности с позиций ее оценки и измерения. На основе анализа эволюции корпоративной социальной ответственности, аргументации кризиса современной модели социального государства предлагаются новые методологические подходы к оценке экономического и социального развития через непрерывное благополучие человека и общества (wellbeing). Приводятся подходы к измерению корпоративной социальной ответственности на микроуровне через качество жизни и непрерывное благополучие человека в организации; показатели оценки удовлетворенности трудом и комплексной оценки качества трудовой жизни.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, кризис социального государства, измерение экономического и социального развития, непрерывное благополучие человека и общества, корпоративная социальная политика, качество жизни.

Эволюция взглядов на корпоративную социальную ответственность. В течение XX в. корпоративная социальная ответственность (КСО) развивалась в двух направлениях — как идея менеджмента (Донэм, 1927; Портер и Крамер, 2006) и как самостоятельная теоретическая концепция (Кларк, 1916; Боуэн, 1953; Уолш, Вебер, Марголис, 2003) [1—5]. Это, в свою очередь, повлияло на развитие таких областей, как бизнес-образование, менеджмент и используемые им техники и технологии, критерии эффективности менеджмента компании и организационного развития.

Конечно, процесс развития идей КСО был неравномерным, но также будет верным отметить, что статус корпоративной социальной ответственности во второй декаде XXI в. более значителен, чем это было в предыдущие сто лет (табл.).

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности), проект № 13-32-01004.

Большая часть накопленных знаний относится к теории, но, несомненно, появилось также огромное количество обоснований КСО как практики современного менеджмента компаний.

Таблица

Хронология изменения понятия КСО с 1950-х по 2010-е гг.

| Период | Характерные измерения понимания КСО |
|-----------------|--|
| 1950-е гг. | Обязательства перед обществом |
| 1960-е гг. | Взаимоотношения между компанией и обществом |
| 1970-е гг. | Вовлечение заинтересованных сторон, благосостояние граждан, интересы общества, решение «соседских» проблем, повышение качества жизни, экономическая, юридическая, этическая ответственность |
| 1980-е гг. | Добровольность, экономическая прибыльность, соблюдение законов, экономическая, правовая, этическая и добровольная ответственность |
| 1990-е гг. | Вовлечение заинтересованных сторон, охрана окружающей среды, концепция триединства: люди, планета, прибыль |
| 2000—2010-е гг. | Интеграция социальных и экологических задач, добровольность, этическое поведение, экономическое развитие, повышение качества жизни, права человека, охрана окружающей среды, борьба с коррупцией, прозрачность и подотчетность |

По сути, краткий обзор появления корпоративной социальной ответственности показывает ее перманентно изменяющуюся природу. КСО постоянно изменялась как понятие и концепция с точки зрения менеджмента, пока не стала научной концепцией и не продолжила претерпевать изменения уже в этой сфере. В дополнение стоит отметить, что трансформации КСО происходят не только на уровне идеи или термина с целью специфицировать и уточнить понятие корпоративной социальной ответственности (например, движение от КСО к корпоративной социальной восприимчивости или корпоративному гражданству), но и на уровне внутренней структуры и содержания, когда название теоретической концепции не меняется, но трансформируется и переопределяется ее внутреннее строение (например, огромное количество определений корпоративной социальной деятельности или корпоративной социальной ответственности).

Несмотря на большое количество определений и альтернативных теорий корпоративной социальной ответственности, сама идея функционирования социально ориентированной компании менялась не так кардинально. Сущность КСО на протяжении всего времени развития этого понятия определялась как некая философия поведения компании и концепция формирования взаимодействий со всеми, кто хоть как-то связан с ее деятельностью. Также обязательным было наличие дополнительной общественно значимой деятельности помимо основной.

Важно также понимать, что социальная ответственность бизнеса возможна только при реализации ряда условий: *самостоятельности* (способность компаний действовать самостоятельно и по своему усмотрению); *ответственности* (признания последствий своего поведения и действий); *способности согласовывать цели, миссию и стратегии компании*, учитывая развитие и потребности общества; *желания действовать в направлениях, способствующих его развитию*.

Под корпоративной социальной ответственностью в самом широком смысле слова понимается концепция, отражающая добровольное решение компаний уча-

ствовать в совершенствовании процессов социального развития общества и защите окружающей среды [6]; корпоративная социальная ответственность рассматривается и как способность компании приносить пользу обществу через использование прибылей от частного бизнеса. В Европе КСО официально сформировалось как устойчивое понятие лишь в начале XXI в. на Лиссабонском европейском саммите в марте 2000 г. Европейская комиссия определяет КСО (CSR — corporate social responsibility) как «концепцию интеграции заботы о социальном и экономическом развитии в бизнес-операциях компаний во взаимодействии со своими акционерами и внешней средой» [7].

Признавая необходимость и значимость концепции корпоративной социальной ответственности, все-таки следует признать ее внешне навязанной нормой. Для большинства зарубежных и российских компаний она пока не стала внутренней потребностью и общей ценностью, ее реализация по-прежнему связывается с максимизацией полезности и теми ограничениями (вынужденными издержками), которые накладываются на деятельность компании внутренними и внешними держателями интересов (давление со стороны государства, общественных организаций, потребителей, борьбы за привлечение квалифицированных работников), и внешними инструментами признания (конкурсы, рейтинги и т.п.). С. Туркин подчеркивает, что в основе КСО лежат отношения со стейкхолдерами, т.е. навязанные извне принципы и технологии [8].

Пользуясь терминологией «мейнстрима», можно констатировать, что «при принятии решения о том, что производить, как производить, для кого производить, социально ответственный предприниматель (корпорация) руководствуется не только критерием рыночной целесообразности, прибыльности, но и критериями, учитывающими интересы сторон. В классической рыночной схеме „провалы“ рынка компенсирует государство. В новой концепции социально ответственный предприниматель (в более зрелой модели — социально ответственное бизнес-сообщество) стремится хотя бы отчасти восполнить эти „провалы“ собственными силами» [9. С. 93].

Для того чтобы корпоративная социальная ответственность и социальные функции бизнеса рассматривались в качестве неотъемлемой составляющей современной компании, внутренней нормы, необходимо пройти, на наш взгляд, определенные стадии зрелости подходов как со стороны всех заинтересованных сторон, так и самого бизнеса (рис. 1).



Рис. 1. Степень зрелости подходов к социальным функциям бизнеса

В связи с этим большое количество публикаций и исследований в настоящее время посвящено необходимости изменений методологических подходов к оценке общественного прогресса, постановке целей и определению критериев развития общества, эффективности экономики, эффективности бизнеса.

Критерии эффективности общественного и организационного развития.

За последние пять-шесть лет на страницах зарубежной научной периодики и в российских публикациях развернулась дискуссия о кризисе концепции социального государства, необходимости коренной реформы общественного сектора, изменения направленности социальной защиты, необходимости коренных институциональных изменений (реформа прежде всего социальных институтов). Немецкая социология все чаще и чаще указывает на необходимость коренных изменений в модели социальной рыночной экономики и социального государства. Например, Н. Норберт в работе «Есть ли будущее у экономики: конец роста и грядущий кризис» говорит о готовности общества к социальным реформам, отмечает также интерес к либеральным идеям в связи с обострением проблем социального иждивенчества [10].

В одной из своих последних фундаментальных работ Р. Гринберг также ставит проблему кризиса социального государства [11], однако, как совершенно справедливо отмечает А. Бузгалин, поиск новой модели ведется «исключительно в рамках того или иного сочетания рынка и социальных ограничений. Спор идет вокруг соотношения либерализма и социальности: одни требуют больше первого, другие — второго. Иными словами, идет поиск изменения количественных пропорций перераспределения созданного богатства, но сам принцип — создавать богатство могут только агенты рынка, а социальная политика может его только перераспределять, в большей или меньшей степени подрывая рыночные стимулы, — остается неизменным. На наш взгляд, пора поставить вопрос иначе: какой может быть система, в которой справедливость будет стимулом, а не тормозом роста, причем не просто эффективности, а инноваций, обеспечивающих человеческое развитие? Для этого, естественно, нужны новое качество и новые принципы соединения рынка и капитала — на одном полюсе, социальной справедливости — на другом, для этого надо сделать шаг к экономическому пространству и времени, лежащим „по ту сторону“ старой дилеммы: больше справедливости — меньше эффективности, больше эффективности — меньше справедливости» [12. С. 136].

В 2012 г. была опубликована Стратегия Всемирного банка в области социальной защиты и труда на 2012—2020 г., в которой представлена принципиально новая (концептуально новая) идея социальной защиты. В частности, отмечается, что «эффективные системы социальной защиты являются необходимыми компонентами устойчивого экономического роста» для общества в целом [13]. Мы бы к этому добавили: и корпораций, в том числе, в рамках реализуемых ими социальных функций и социальных технологий (см. рис. 1: IV этап зрелости в понимании социальной ответственности через взаимосвязь социальных и экономических функций). В концептуальной записке Всемирного банка дается количественная оценка меняющегося мира сквозь призму анализа ключевых проблем современности (незначительное снижение числа бедных, риски значительного снижения доходов, старение населения, рост урбанизации, сокращение молодежной занято-

сти, увеличение интенсивности миграционных потоков) и увеличения всех видов рисков, социальных в том числе. В Стратегии выделяются новые «функции социальных институтов (социальной защиты, прежде всего): 1) предупреждение снижения благосостояния под воздействием резких изменений уровня доходов и расходов; 2) обеспечение возможностей, источников и рабочих мест лучшего качества; 3) защита от обнищания и катастрофической утраты человеческого капитала» [13].

Развивая дискуссию о кризисе социального государства, ученые указывают на две группы факторов, вызвавших данный кризис: экономическая глобализация и технологические новшества [14. С. 111—112]. Классическая концепция социального государства является продуктом индустриализации, и в таком случае идеи КСО остаются скорее лозунгами, чем реальной действительностью [14. С. 111]. Выдвигается новая роль профессиональной занятости и высшего профессионального образования в преодолении проблем, связанных с «социализацией личности», способствующей стабилизации социальной жизни в целом; профессиональная занятость также могла бы «стать альтернативой и новой возможностью противостоять социальным конфликтам», основой концепции качества жизни, которое обеспечивается профессиональной занятостью [14. С. 111].

Возвращаясь к положениям о необходимости новых подходов к формулированию целей общественного развития и критериев эффективности, обратимся к мнению А.В. Бузгалина: «...реализация принципа социальной справедливости есть одна из важнейших производительных сил в экономике, где главным источником развития должен стать массовый креативный класс (учителя, врачи, ученые, инженеры, рекреаторы природы и общества). В самом деле, осуществляемые за общественный счет обучение и воспитание, сохранение здоровья и продление долголетия, разработка общедоступных know how и инновационных проектов (в качестве примера сошлюсь на предложение Дж. Стиглица создать общественный фонд для разработки и бесплатной передачи всем желающим для производства без платы за патент новых лекарственных препаратов и медицинских технологий) — все это и есть ни что иное, как производство, причем производство важнейших ресурсов развития — человеческих качеств и экологической устойчивости» [12. С. 136—137].

Исследуя парадоксы социальной эволюции, Е.В. Балацкий резюмирует: «...капиталистическая система, базирующаяся на эгоистической концепции эволюции, порождает рыночные искажения в социальной системе, которые со временем становятся все больше. В настоящее время указанные искажения достигли такого масштаба, что угрожают существованию самой социальной системы... Выход из создавшегося положения видится в изменении ментальности людей (добавим: в изменении бизнесом взглядов на собственные роли и функции — *прим. автора*), замене старой дарвиновской доктрины эволюции, ставящей во главу угла феномен конкуренции, холистической доктриной (целое важнее части), делающей акцент на процессах сотрудничества и кооперации» [15. С. 146].

Методологический прорыв в смене парадигмы оценки эффективности общественного прогресса произошел, в том числе и после опубликования доклада международной Комиссии во главе с нобелевским лауреатом Дж. Стиглицем «The

Measurement of Economic Performance and Social Progress» в 2009 г. (Доклад Комиссии по измерению эффективности экономики и социального прогресса, Дж. Стиглиц, А. Сен, Ж.-П. Фитусси). Так, в докладе сделан акцент на необходимости при оценке экономического развития больше внимания уделять качеству жизни вообще и отдельного человека в частности (1). При измерении качества жизни нужно учитывать и объективные показатели, имеющие количественную оценку, и субъективные, имеющие как количественное, так и качественное измерение [16].

В сентябре 2010 г. проблемная группа «Воспроизводство и национальный экономический рост» кафедры политической экономии МГУ им. М.В. Ломоносова провела методологический семинар «Проблемы макроэкономического измерения в новом варианте системы национальных счетов в свете доклада нобелевского лауреата Дж. Стиглица по отражению экономического развития и социального прогресса» [17]. По мнению В.Н. Черковца, предлагаемые методологические подходы к анализу макроэкономического измерения экономического и социального прогресса должны синтезировать показатели экономического роста национального богатства с показателями устойчивого роста благосостояния каждого человека [18. С. 5].

Для отражения вышеперечисленных тенденций в общественных науках стали использовать термин «wellbeing» (букв. хорошее бытие), по содержанию означающее «непрерывное благополучие» человека и общества (отсюда понятия «хорошее общество», «справедливое общество»). Данная концепция включает широкий спектр объективных и субъективных оценок людей собственного непрерывного благополучия на разных этапах жизни, включая и активную трудовую деятельность, и благополучие в пожилом возрасте (Age Watch). Напомним, что ранее экономическая наука использовала концепцию «welfare», которая отражала уровень благосостояния с точки зрения измеримых количественных показателей и уровня социальной защиты граждан. Для измерения благополучия людей (well-being) используется система взаимодополняющих показателей: доходы, работа, общество, образование, экология, гражданские права, здоровье, удовлетворенность, безопасность, баланс между работой и отдыхом [19].

Таким образом, в настоящий период, как никогда, производственная, экономическая деятельность компаний (для измерения которой используются стандартные рыночные критерии соотношения затрат и выгод) нуждаются в нерыночных критериях эффективности.

В таком случае смеем предположить, что КСО является не только управленческой технологией, преследующей чисто рыночные цели и результаты, но и индикатором социальной активности, социальных функций (социальной деятельности) компаний, и должна быть направлена на непрерывное благополучие человека (работника) в организации, должна способствовать формированию социальной среды внутри и за пределами организации, развитию и поддержанию социальных связей и социальных отношений. Таким образом, подходы к измерению социальной ответственности бизнеса должны отражать благополучие человека (работника) в рамках организации, необходимо также измерять вклад бизнеса в непрерывное благополучие местного сообщества и общества в целом.

Подходы к измерению корпоративной социальной ответственности. Поскольку проблемы измерения корпоративной социальной ответственности носят всеобъемлющий характер, остановимся на ее оценке с точки зрения благополучия человека в период активной трудовой деятельности, т.е. работника.

Социальная ответственность чаще всего рассматривается в двух аспектах.

1. *Социальная ответственность на макроуровне* предполагает участие бизнеса в реализации социальных программ на уровне общества. Эти программы могут касаться социальных инвестиций в образование, здравоохранение, безопасность, экологические программы и защиту окружающей среды.

2. *Социальная ответственность на микроуровне* предполагает участие бизнеса (в лице собственников и руководителей) в реализации социальных программ, направленных на работников предприятия; реализация бизнесом корпоративной социальной политики.

Под корпоративной социальной политикой будем понимать комплекс мероприятий, направленных на управление человеком в части создания необходимых условий для трудовой деятельности и формирования особой социальной среды, социальных связей и социальных отношений, а также мероприятия по управлению услугами социального характера.

Одним из возможных подходов к измерению корпоративной социальной ответственности может стать оценка социальных программ, реализуемых на уровне компании с точки зрения их влияния на качество жизни, в частности, на качество трудовой жизни). Данная взаимосвязь отражена на рис. 2.



Рис. 2. Непрерывное благополучие человека в организации через социальную политику и качество жизни

Комплексная оценка качества жизни в организации, в свою очередь, может включать следующие блоки показателей (через субъективное восприятие):

— удовлетворенность трудом — удовлетворенность заработной платой, применяемые системы оплаты труда, ощущение справедливости в оплате труда, позитивная мотивация сотрудников, возможность профессионального и личностного роста, уверенность в будущем, гарантия занятости, стабильность;

— уровень организации труда — целевое планирование в организации, наличие служебного транспорта, автостоянка, уровень и состояние нормирования, хорошие эргономические и физиологические условия труда, уровень организации рабочего места, техника личной работы, наличие фирменной одежды;

— уровень развития социальной инфраструктуры в организации — наличие столовых и горячего питания, наличие медицинских пунктов осмотров и профилактики, дополнительное пенсионное обслуживание, дополнительное медицинское страхование, ощущение социальной защищенности;

— автономность работника и защищенность труда — степень делегирования, ответственность, количество операций на данном рабочем месте, возможность видения конечного результатов работы, взаимозаменяемость работ;

— уровень обратной связи и значимость труда — возможность быть информированным о делах предприятия, участвовать в принятии решений, представлять от лица фирмы; отношения с начальством, отношения с сотрудниками, признание значимости труда руководством и сотрудниками, общественная значимость труда;

— стиль руководства — социальная направленность стиля руководства, удовлетворенность стилем руководства, желание работать в будущем с руководителем, возможность выборности руководителя;

— организационная культура — наличие ценностей, традиций, «героев»; политика руководства в отношении признания заслуг работников, степень доверия к руководству, социальная среда внутри организации, наличие обратной связи;

— отношения между людьми в процессе деятельности — наличие благоприятной атмосферы для трудовой деятельности, наличие/отсутствие конфликтов, стрессовых ситуаций; возможность неформального общения на работе с коллегами, уровень взаимодействия с сотрудниками, уровень развития социальных отношений;

— уровень производственной/трудовой демократии — уровень развития трудовой демократии, направленность на групповую работу и стремление к достижению совместного результата, способность согласовывать личные интересы с интересами группы, других рабочих групп и организации в целом;

— разнообразие труда — наличие горизонтальной карьеры, ротация персонала, совмещение профессий, возможность использовать свой потенциал за пределами организации.

В заключение еще раз отметим, что функция цели развития корпоративной социальной ответственности должна быть функцией качества жизни и достойного труда ($F_{кж} \rightarrow \max$, где F — функция цели, $кж$ — качество жизни). На основе соот-

ветствующей системы индикаторов (объективно оцениваемых и субъективных) на уровне компании должна быть разработана методика расчета индекса социального развития, который может быть представлен с помощью формулы линейного сложения $I = (\sum F_i) / n$, где F_i — достигнутый уровень i -го показателя, n — количество показателей. Данная методика может быть уточнена, если указанным индикаторам присвоить весовые коэффициенты (p_i). «Веса» несут в себе долю субъективного, могут определяться экспертным путем, что, на наш взгляд, может быть источником очень ценной информации. Тогда формула примет вид среднеарифметической взвешенной $I = (\sum F_i \cdot p_i) / p_i$. Систематическое исчисление такого показателя и сравнение его по годам даст картину складывающихся тенденций [20]. Интегрирование 15—20 важнейших социальных индикаторов позволит получить новый по своей природе и аналитическим возможностям показатель, характеризующий тенденции социальной активности, социальной деятельности компаний, отражающий непрерывное благополучие человека в организации.

ПРИМЕЧАНИЕ

- (1) Нужно отметить, что научная концепция качества жизни стала разрабатываться начиная с 1970-х гг., на уровне компаний получила развитие концепция качества трудовой жизни. Как известно, начиная с 1990-х гг. в Программах развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) стали публиковаться доклады о развитии человека. В первом докладе было сформулировано принципиальное положение о целях общественного прогресса — развитие человека и его возможностей. Интерес к концепции качества жизни со стороны деловых и правительственных кругов обозначился в связи с попыткой объяснить причины мирового финансового кризиса, который начался в 2008 г. В Докладе Комиссии Дж. Стиглица, в частности, акцент сделан на том, что до сих пор основным макроэкономическим показателем, в том числе и в межстрановых сопоставлениях, является ВВП, не отражающий в настоящее время объективную реальность. Таким образом, показатель ВВП должен быть дополнен показателями здоровья, образования, досуга, участием в политической жизни и управлении, социальными связями, показателями окружающей среды.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Donham W.B.* The Social Significance of Business// Harvard Business Review. — July, 1927. — P. 406—419.
- [2] *Porter M.E.* Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility// Porter M.E., Kramer M.R. // Harvard Business Review. — 2006. — P. 78—92.
- [3] *Clark J.M.* The Changing Basis of Economic Responsibility // Journal of Political Economy. — 1916. — P. 209—229.
- [4] *Bowen H.R.* Social Responsibilities of the Businessman / H.R. Bowen. — New York: Harper&Row. — 1953. — P. 5—18.
- [5] *Walsh J.P.* Social Issues and Management: Our Lost Case Found / J.P. Walsh, K. Weber, J.D. Margolis // Journal of Management. — 2003. — P. 859—882.
- [6] *Стрижов С.А.* Формирование и развитие системы корпоративной социальной ответственности в современной экономике России: Автореф. дисс. ... д-ра эконом. наук. — М., 2007. — 45 с.

- [7] Commission of the European Communities 2002. Corporate Social Responsibility: Main Issues. — Brussels: EC, 2002. — P.412.
- [8] Симпсон С., Туркин С. Социальные измерения в бизнесе. — М.: Красная площадь, 2001. — 96 с.
- [9] Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // Вопросы экономики. — 2005. — № 10. — С. 90—102.
- [10] Nicoll N. Die ökonomische Rationalität in die Öffentlichkeit tragen: zur Arbeit und Wirkungsweise der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2000—2006) / Norbert Nicoll. — Marburg: Tectum Verlag, 2008. — 287 s.
- [11] Гринберг Р.С. Свобода и справедливость. Российские соблазны ложного выбора. — М.: Магистр ИНФРА-М, 2012. — 412 с.
- [12] Бузгалин А.В. Справедливость как предпосылка свободы и эффективности: обновление социального проекта возможно? // Социологические исследования. — 2013. — № 3. — С. 135—145.
- [13] Повышение устойчивости, расширение возможностей / Стратегия Всемирного банка в области социальной защиты и труда на 2012—2020 гг. Концептуальная записка. — [Электронный ресурс]. — URL: http://2020strategy.ru/data/2011/12/14/1214537808/SP-L_Strategy_Concept_Note_web_rus.pdf (дата обращения: 23.03.2014 г.).
- [14] Новые факторы глобального и регионального развития: обострение этносоциокультурных противоречий / Под ред. Е.Ш. Гонтмахера, Н.В. Загладина, И.С. Семеновко. — М.: ИМЭМО РАН, 2013. — 119 с.
- [15] Балацкий Е.В. Закономерности и парадоксы социальной эволюции // Общественные науки и современность. — 2013. — № 2. — С. 138—150.
- [16] The Measurement of Economic Performance and Social Progress. — [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf> (дата обращения 30.03.2014 г.).
- [17] Малахинова Р.П. Проблемы макроэкономического измерения // Вестник Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. — 2011. — № 1. — С. 95—108.
- [18] Черковец В.Н. К системе обоснования макрорезультатов общественного производства // Вестник Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. — 2012. — № 2. — С. 3—24.
- [19] По материалам сайта «OECD Better Life Index». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/> (дата обращения 30.03.2014 г.).
- [20] Нехода Е.В., Раковская В.С. Корпоративная социальная политика: концептуальные подходы к определению и оценке функционирования // Вестник Том-го ун-та. Сер. Экономика. — 2011. — № 4. — С. 49—55.

LITERATURA

- [1] Donham W.B. The Social Significance of Business// Harvard Business Review. — July, 1927. — P. 406—419.
- [2] Porter M.E. Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility / Porter M.E., Kramer, M.R. // Harvard Business Review. — 2006. — P. 78—92.
- [3] Clark J.M. The Changing Basis of Economic Responsibility // Journal of Political Economy. — 1916. — P. 209—229.
- [4] Bowen H.R. Social Responsibilities of the Businessman / H.R. Bowen. — New York: Harper&Row. — 1953. — P. 5—18.
- [5] Walsh J.P. Social Issues and Management: Our Lost Case Found / J.P. Walsh, K. Weber, J.D. Margolis // Journal of Management. — 2003. — P. 859—882.
- [6] Strizhov S.A. Formirovanie i razvitie sistemy korporativnoj social'noj otvetstvennosti v sovremennoj Rossii: Avtoref. diss. ... d-ra jekon. nauk. — М., 2007. — 45 p.

- [7] Commission of the European Communities 2002. Corporate Social Responsibility: Main Issues. — Brussels: EC, 2002. — P.412.
- [8] *Simpson S., Turkin S.* Social'nye izmeenija v biznese. — Krasnaja ploshhad', 2001. — 96 p.
- [9] *Soboleva I.* Social'naja otvetstvennost' biznesa: global'nyj konekst i rossijskie realii // *Voprosy ekonomiki.* — 2005. — no. 10. — P. 90—102.
- [10] *Nicoll N.* Die ökonomische Rationalität in die Öffentlichkeit tragen: zur Arbeit und Wirkungsweise der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2000—2006) / Norbert Nicoll. — Marburg: Tectum Verlag, 2008. — 287 s.
- [11] *Grinberg R.* Svoboda i spravedlivost'. Rossijskie soblazny lozhnogo vybora. — M.: Magistr. INFRA-M, 2012. — 412 p.
- [12] *Buzgalin A.V.* Spravedlivost' kak predposylka svobody i jeffektivnosti: obnovlenie social'nogo proekta vozmozhno? // *Sociologicheskije issledovanija.* — 2013. — no. 3 — P. 135—145.
- [13] Povyshenie ustojchivosti, rasshirenie vozmozhnostej / Strategija Vsemirnogo banka v oblasti social'noj zashhity i truda na 2012—2020 gg. Koncepyual'naja zapiska. — URL: http://2020strategy.ru/data/2011/12/14/1214537808/SP-L_Strategy_Concept_Note_web_rus.pdf (accessed 23 March 2014).
- [14] Novye factory global'nogo i regional'nogo razvitija: obostrenie jetnosociokul'turnyh protivorechij / Pod redakciej E. Sh. Gontmahera, N.V. Zagladina, I.S. Semenenko. — M., 2013. — 119 p.
- [15] *Balackij E.V.* Zakonomernosti i paradoksy social'noj jevoljucii // *Obshhestvennye nauki i sovremennost'.* — 2013. — no. 2. — P. 138—150.
- [16] The Measurement of Economic Performance and Social Progress. — URL: <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf> (accessed 30 March 2014).
- [17] *Malahinova R.P.* Problemy makroekonomicheskogo izmerenija // *Vestn. Mosk. Un-ta.* — 2011. Ser. 6. Jekonomika. — no. 1. — P. 95—108.
- [18] *Cherkovec V.N.* K sisteme obosnovanija makrorezul'tatov obshhestvennogo proizvodstva // *Vestn. Mosk. un-ta.* — 2012. Ser. 6. Jekonomika. — no. 2. — P. 3—24.
- [19] «OECD Better Life Index». — Available at: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/> (accessed 30 March 2014).
- [20] *Nehoda E.V., Rakovskaja V.S.* Korporativnaja social'naja politika: konceptual'nye podhody k opredeleniju i ocenke funkcionirovanija // *Vestn. Tomsk. un-ta.* — 2011. Ser. Jekonomika. — no. 4. — P. 49—55.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: MEASURING PROBLEMS

E.V. Nekhoda

National Resource Tomsk State University
Lenin avenue, 36, Tomsk, Russia, 634050

In the article the questions of corporate social responsibility are examined from positions of her estimation and measuring. On the basis of analysis of evolution of modern model of the «social state» new methodological hikes are offered to the estimation of economic and social through continuous prosperity of man and societies (wellbeing). Approaches over are brought to measuring of corporate social responsibility through quality of life and continuous prosperity of man in organization. Indexes over of estimation of satisfaction are brought by labour and complex estimation of quality of labour life.

Key words: corporate social responsibility, crisis of the «social state», measuring of economic and social development, wellbeing of man and societies, corporate social politics, quality of life.